



Bachelorgradsoppgave

Tittel: Arbeidets betydning for personer med utviklingshemning.

Title: Significance of work for people with intellectual disabilities.

Faktorer på arbeidsplassen som er viktige

- Slik syv informanter med lett psykisk utviklingshemming ser det

Factors in the workplace that are important

- As seven informants with light mental retardation see it.

Inga Berit Lein

Antall ord: 10.395

[VPD 310]

Bachelorgradsoppgave i Vernepleie
Veileder: Anne P. Holm

Stjørdal
Høgskolen i Nord-Trøndelag - 2014



FORORD

Jeg må først og fremst ytre en stor takk til mine helt fantastiske foreldre som har stilt opp og hjulpet meg både med praktiske gjøremål og motivasjon. Uten deres innsats og tålmod hadde jeg ikke kunne ha fullført en slik utdanning. De må være konstruert av noe utenomjordisk som makter å stå på pinne for, motivere og være stolte av tre voksne døtre som til stadighet gyver løs på nye prosjekter.

Jeg må også rette en stor takk til min kommune, min arbeidsplass, min sjef og mine arbeidskollegaer som har gjort dette utdanningsløpet mulig samtidig som man har forsøkt å være tilstede på arbeid og drive en gård. Jeg vet at mine arbeidskollegaer har måttet være fleksible og tålt en større arbeidsbelastning i denne prosessen. Setter stor pris på den innsatsen alle har bidratt med for at det skulle være mulig for meg å gjennomføre dette.

Min sjef – ingen over, ingen ved siden. Tusen takk!

Min utrolig tålmodige NK (nest sjæfen). Som har vært ALT for ALLE og likevel maktet å være veileder til x-antall studenter. En arbeidskapasitet man bare kan misunne, et reflekterende hode og en evne til kommunikasjon som gjør meg på grensen til sjalu. Og om du nå tenker «endelig ferdig», så kan jeg love deg at nå begynner jobben, for nå skal meninger diskuteres, holdninger slipes og kreativitet underbygges samtidig som den bør tøyles. Gleder meg til videre samarbeid og håper du etter hvert også gleder deg til det.

Sist men ikke minst, mine fantastiske medstudenter. «En heil dunge» med herlige mennesker med høyst variert arbeidserfaring og ulike holdninger som gjerne tar en faglig diskusjon, eller en oppmuntrende og motiverende samtale.

Fire år med mange utfordringer, hendelser, gleder, sorger, vennskapsbånd og ærlighet som har hjulpet meg til å fullføre denne bacheloroppgaven og som har vært med på å forme både den og meg til det vi har blitt i dag.

SAMMENDRAG

De politiske føringene i landet vårt sier at alle som kan, skal være i arbeid. Arbeidslinja er ordnet slik at det finnes et sikkerhetsnett (trygd) om arbeidsinntekten faller bort, men den er utformet slik at arbeid skal være førstevalget. Det vil si at det er økonomisk best å være i arbeid. Dette skal også gjelde utviklingshemmede. Men i realiteten er det vanskelig for utviklingshemmede å få ordinært arbeid, og den økonomiske gevinsten ved å møte på en dagaktivitet/dagtilbud/tilrettelagt arbeid/skjermet virksomhet er svært liten. Noen har 12kr per time i motivasjonslønn, men dette gjelder et fåtall. Likevel opplever man at personer med utviklingshemming har en god oppmøtestatistikk på arbeid. Arbeid som her dekker alt innenfor dagaktivitet, synes å spille en viktig rolle i utviklingshemmedes liv.

Arbeids betydning for personer med utviklingshemming er en bacheloroppgave som har til hensikt å finne ut hvilke faktorer som ligger til grunn for denne gode oppmøtestatistikken. Problemstillingen; **Hvilke faktorer har betydning for at personer med utviklingshemming møter på arbeid til tross for at de ikke er avhengig av det i forhold til inntekt?**

Problemstillingen er videre avgrenset med utvalgsriteriene for informantene. Informantene svarte på en spørreundersøkelse (kvantitativ metode), hvor svarene så ble drøftet opp imot teori og tidligere forskning.

Resultatet sier blant annet at *arbeidsmiljø*, det å *være til nytte* og det å *ha noe å gjøre* er viktig for informantene. Disse elementene inneholder flere ulike motivasjonsfaktorer som jeg har forsøkt å belyse i oppgaven.

Mine informanter fremhever at et arbeidsmiljø der de blant annet opplever sosiale relasjoner, anerkjennelse, å ha viktige arbeidsoppgaver og å oppleve inkludering er faktorer som gjør at de møter på arbeid. Ut ifra kjennskap til informantene kan dette forklares i at de har lettere tilgang på disse faktorene på arbeid enn i fritiden. Dette kan være en forklaringen på den gode oppmøtestatistikken.

Nøkkelord: arbeid, arbeidsmiljø, motivasjon, livskvalitet, lett psykisk utviklingshemming, skjermet virksomhet, tilrettelagte arbeidsoppgaver.

Innhold

1. INNLEDNING	7
1.1. Forforståelse	7
1.2. Problemstilling	8
1.3. Avgrensning og presisering.....	9
1.4. Definisjon av begreper i problemstillingen.	9
1.4.1. Arbeid.....	9
1.4.2. Skjermet virksomhet.....	10
1.4.3. Tilrettelagte arbeidsoppgaver.....	10
1.4.4. Trygdeytelse	10
1.5. Redegjørelse for formålet med oppgaven.....	10
1.6. Vernepleierfaglig relevans.....	11
1.7. Oppgavens disposisjon.....	12
2. TEORI	13
2.1. F70 Lett psykisk utviklingshemming.....	13
2.2. Livskvalitet	14
2.3. Motivasjon	16
2.4. Arbeidets betydning sett i et individperspektiv	18
2.4.1. Arbeidsmiljø	19
2.5. Arbeidets betydning sett i et samfunnsperspektiv.....	19

2.6. Tidligere forskning.....	20
3. METODE	22
3.1. Redegjørelse for hvordan utvalget er gjort	23
3.1.1. Informanter	23
3.2. Redegjørelse for datainnsamlingsmetoder.....	23
3.3. Kildekritikk	24
3.3.1. Kilder	24
3.3.2. Motivasjonslønn.....	24
3.3.3. Fortolkning av spørreskjema.....	24
3.3.4. Vet ikke.....	24
3.4. Litteratursøk.....	25
3.5. Redegjørelse for dataanalysemetoder	26
3.6. Kritisk metodediskusjon	26
3.7. Validitet og reliabilitet.....	27
3.8. Etske aspekter.....	28
4. PRESENTASJON	30
5. DRØFTING.....	33
5.1. Hvorfor arbeid?	33
5.2. Hva liker man best på arbeid?	34
5.3. Hva er viktig på arbeid?.....	35

6. OPPSUMMERING	38
6.1. Forslag til videre forskning.	39
LITTERATUR	40
VEDLEGG	44
9.1 Vedlegg 1: Spørreskjema	44
9.2 Vedlegg 2: Informasjonsskriv	47
9.3 Vedlegg 3: Samtykkeerklæring	47
9.4 Vedlegg 4: Søkematrise.....	48

ANTALL ORD: 10.395

1. INNLEDNING

I 2005 ble jeg langtidssykemeldt. Det at ingen hadde behov for meg, det å føle at jeg ikke kunne bidra med noe, var svært vanskelig og deprimerende. Heldigvis hadde jeg motivasjon og mulighet til å finne løsninger og er i dag i full jobb. Erfaringen gav meg en oppdagelse om hvor viktig arbeid er for meg og sikkert mange flere.

I dag jobber jeg på et dagtilbud for mennesker med nedsatt funksjonsevne. To av mine mål er at tjenestemottakerne skal oppleve at hver enkelt er viktig for arbeidsplassen, og at det legges opp til aktiviteter og arbeidsoppgaver som den enkelte klarer å mestre. Disse to faktorene er viktig for meg på min arbeidsplass. En annen faktor som er viktig for meg er å bli verdsatt og kreditert for den jobben jeg gjør. For å oppfylle den faktoren er elementer som tilbakemeldinger og lønn viktig. Jeg hadde nok ikke bundet meg opp til å daglig møte på et arbeid som jeg ikke hadde fått lønn for. Dugnad er bra, men ikke hver dag.

I min arbeidshverdag som assistent på et dagtilbud opplever jeg at mennesker med utviklingshemming ikke har tilgang på det ordinære arbeidsmarkedet. De fleste har tilbud om å ha arbeid på et dagtilbud, på en skjermet virksomhet eller lignende. Derfor består i hovedsak deres inntekt av trygden som de får utbetalt, om de møter på jobb eller ikke. Få mennesker jeg kjenner er så flinke til å møte på jobb som mennesker med utviklingshemming. Hvorfor er det slik? Hvilken motivasjon ligger bak?

1.1. Forforståelse

Linde og Nordlund forklarer forforståelse slik: *«Hvordan vi oppfatter det som skjer, avhenger av oss selv, våre verdier og måten vi oppfatter verden på; noe som kalles forforståelse»* (Linde og Nordlund 2011:109). Min forforståelse omkring arbeid er at arbeid er viktig for den enkelte. Gjennom arbeid får man dekket mange sosiale behov, man blir sett og verdsatt, og man kan oppleve utfordringer og mestring. Selv har jeg hatt en oppvekst hvor det var fokus på at vi barna tidlig fikk være med på gårdsarbeidet, vi fikk ansvar og det ble stilt krav om å innfri oppgavene vi tok på oss. Jeg har hatt lønnet arbeid fra 16 årsalderen som gir en generell arbeidserfaring på 17 år.

På disse 17 årene har jeg jobbet på ridesenter, vært avløser på hjemgården og andre gårder, jobbet i klesbutikk, matbutikk og bensinstasjon, vært servitør på restaurant, jobbet i

barnehage, vært støttekontakt og jobbet som lærer innenfor Gården som pedagogisk ressurs. De siste syv årene har jeg i hovedsak arbeidet innen helsesektoren i kommunen både som assistent innen BPA og på et dagtilbud for mennesker med nedsatt funksjonsevne. For meg gir arbeid bekreftelse og lønn, som igjen gir meg selvtillit og økonomiske muligheter til bolig, husholdning og fritidsaktiviteter.

1.2. Problemstilling

I forbindelse med bacheloroppgaven ønsket jeg å finne ut om arbeidsbetydning for mennesker med utviklingshemming. Dette på grunn av at arbeid har en stor verdi for meg personlig og jeg var nysgjerrig på om den gruppen jeg arbeidet for var av samme oppfatning. Lykkes man i arbeidet med å tilby mennesker med utviklingshemming de samme rettighetene til å leve et selvstendig liv, til å være en del av samfunnet og til å ha de samme valgmulighetene som andre? Det var hovedmålsettingen i «HVPU-reformen» eller «ansvarsreformen» som ble iverksatt i 1991.

Hvilke faktorer har betydning for at personer med utviklingshemming møter på arbeid til tross for at de ikke er avhengig av det i forhold til inntekt?

- **Hvorfor arbeid?**
- **Hva er viktig på arbeid?**
- **Hva liker/liker ikke informantene på arbeid?**

Av relevant faglig bakgrunn har jeg nå gått 3,5 år på bachelorgradsstudiet vernepleien ved HINT campus Stjørdal, jeg har tidligere gått Gården som pedagogisk ressurs (GSPR) og Uteområdet som læringsarena (UTOLA) på HINT og Dyreassistert terapi på AntrozooologiSenteret ved Universitetet for miljø og biovitenskap ÅS. Jeg har også hatt en rekke verv i blant annet lokalpolitikken, fylkespolitikken, landbrukslag, Innovasjon Norge, NBU, SP og 4H og så videre.

Det er ikke all erfaring og kunnskap som har en direkte betydning for denne oppgaven, men de er likevel viktige brikker og har vært med på å forme meg til den jeg er. Jeg vil påstå at jeg har et helhetlig menneskesyn. Jeg er opptatt av at alle mennesker er likeverdige og har grunnleggende verdi i seg selv. Med et helhetlig menneskesyn menes det at menneskets kropp (det fysiske), sjel (det psykiske), sosiale og åndelige dimensjon er en enhet

(www.helsekompetanse.no). Jeg mener at alle mennesker har rett til et selvstendig liv, til å være en del av samfunnet og ha de samme valgmulighetene som andre.

1.3. Avgrensning og presisering

Det første spørsmålet jeg stilte var derfor: Hvilken betydning har arbeid for mennesker med utviklingshemming? Dette spørsmålet var grunnlaget i arbeidet mot en problemstilling. Jeg ble etter hvert klar over at jeg her måtte se mer på en avgrensning og presisering.

Med utgangspunkt i egen erfaring, spørreundersøkelsens spørsmål og resultat, samt spørreundersøkelsens utvalgsriterier spisset jeg problemstillingen frem til å være: Hvilke faktorer har betydning for at personer med utviklingshemming møter på arbeid til tross for at de ikke er avhengig av det i forhold til inntekt?

I arbeidet frem til denne problemstillingen ble jeg også klar over at jeg kunne ha sett på om det er forskjell mellom arbeidets betydning for personer med og uten lett psykisk utviklingshemming, eller om det er forskjell på arbeidets betydning for personer med lett psykisk utviklingshemming om de er i ordinært eller tilrettelagt arbeid. Men som nevnt tidligere, på bakgrunn av praksisfeltet jeg hadde tilgang til med undersøkelsen så ble dette valgt bort. Med denne oppgavens utvalgsriterier av informanter har jeg også valgt bort andre diagnoser, arbeid i ordinær virksomhet og utviklingshemmede med lønnet arbeid. Dette er valgte avgrensninger som er gjort på bakgrunn av tids- og størrelseskravet til en bacheloroppgave.

1.4. Definisjon av begreper i problemstillingen.

1.4.1. Arbeid

I problemstillingen tolkes ordet arbeid både som ulønnet og lønnet arbeid. Man kan ha trygdeytelser som eneste inntekt, eller man kan også motta motivasjonslønn. Arbeidstiden er avtalt og man må varsle ved fravær. Arbeid er et sted man møter opp, hvor man har oppgaver, får en sosial tilknytning og blir inkludert. Arbeid er menneskelig aktivitet som har til hensikt å utføre noe, og som defineres og anerkjennes som arbeid, av aktøren selv og/eller andre.

1.4.2. Skjermet virksomhet

Skjermet virksomhet er i denne problemstillingen et kommunalt dagtilbud som tilbyr både arbeid og aktivisering, har en variert målgruppe som har et vedtak om å få sin dag tilrettelagt på dagtilbudet. Dagtilbudet har ingen krav til effektivitet eller inntjening ovenfor sine tjenestemottakere.

Skjermet virksomhet er en samlebetegnelse på en gruppe bedrifter som har som hovedformål å hjelpe personer med nedsatt arbeidsevne tilbake i det ordinære arbeidslivet, eller å tilby varig skjermet og tilrettelagt sysselsetting i en bedrift utenfor det ordinære arbeidsmarkedet (NOU 2012:6, s. 19).

1.4.3. Tilrettelagte arbeidsoppgaver

Med tilrettelagte arbeidsoppgaver menes arbeidsoppgaver som er tilrettelagt den enkeltes yte- og mestringsevne. Det gis god opplæring, og man legger til rette for personlig utvikling.

1.4.4. Trygdeytelse

Trygdeytelser er en økonomisk pensjon fra folketrygden som skal sikre inntekt til livsopphold for den som har fått arbeidsevnen langvarig nedsatt med minst 50 % på grunn av varig sykdom, skade eller lyte (NAV.no 25.10.14).

Kriteriet for å få uførepensjon er «...at du må ha vært medlem i folketrygden de siste tre årene frem til du ble ufør. Du må være mellom 18 og 67 år. Evnen til å utføre arbeid må være varig nedsatt med minst halvparten og hovedårsaken til dette må skyldes varig sykdom, skade eller lyte. Du må ha gjennomført hensiktsmessig medisinsk behandling i tilstrekkelig grad. Du må i tilstrekkelig grad ha gjennomført hensiktsmessige arbeidsrettede tiltak for å komme i arbeid,» (NAV.no 25.10.14).

1.5. Redegjørelse for formålet med oppgaven

Formålet med oppgaven er å finne ut hvilken betydning tilrettelagt arbeid har for personer med utviklingshemming. Finne ut hvordan personer med utviklingshemming oppfatter sin arbeidsplass, hvilke aspekter er det som er så viktige at de velger å møte på jobb selv om de mottar trygdeytelser, samt hva de liker/liker ikke.

Årsaken til at jeg er nysgjerrig på dette er på grunn av at jeg i min yrkesutøvelse som vernepleier kommer til å jobbe med personer med utviklingshemming. Det å utføre oppgaver og ha arbeid man mestrer er like viktig for personer med utviklingshemming som for alle andre (Hegdal 2005). Reinertsen (2013) sier at arbeid er mye viktigere for utviklingshemmede enn normalt fungerende når det gjelder psykisk velvære (Law m.fl. 1998 i Reinertsen 2013). Muligheter for å delta i arbeid/tilrettelagt arbeid er sentralt i personlig utvikling i voksen alder (Hegdal 2005). Arbeid bidrar til å skape en identitet og til å oppleve mestring. Arbeidsplassen gir sosiale relasjoner, og det å ha et arbeid gir status og det å være en arbeidstaker er en verdsatt sosial rolle i samfunnet (Søder 1979).

Arbeid gir oppgaver, opplevelser av å mestre, sosial tilknytning og deltakelse, plan og variasjon i hverdagen. Arbeid gir anerkjennelse selvfølelse og identitet (Thorsen i Hegdal 2005:4) Arbeid har en mangesidig betydning, og utviklingshemmede opplever jobben som viktig i tilværelsen (Thorsen i Hegdal 2005).

Svært få mennesker med utviklingshemming får innpass i ordinært arbeidsliv. Selv om jeg som vernepleier selvfølgelig skal jobbe for at flest mulig får prøve seg i ordinært arbeid, så ønsker jeg også å tilstrebe at de som jobber med tilrettelagte arbeidsoppgaver skal få en best mulig arbeidshverdag ut i fra sine ønsker og behov.

1.6. Vernepleierfaglig relevans

Etter et fullført bachelorstudium får vernepleieren en autorisasjon som helsepersonell. Vernepleieren har en bred og sammensatt kompetanse fra områder som helsefag, sosialfag, pedagogikk og psykologi (FO 2008).

Vernepleierutdanningen kvalifiserer til å «*utføre miljøarbeid, habiliterings- og rehabiliteringsarbeid sammen med mennesker med fysiske, psykiske og/ eller sosiale funksjonsvansker som ønsker og har bruk for slike tjenester. Mennesker med psykisk utviklingshemming er en sentral målgruppe for vernepleierfaglig arbeid*» (Rammeplan for vernepleierutdanning).

I yrkesetisk grunnlagsdokument utgitt av Fellesorganisasjonen (FO) står det at «*yrkesutøvelsen til ... vernepleiere er basert på humanetiske og demokratiske verdier.*» Det innebærer blant annet at vernepleieren skal arbeide for å fremme likeverd og respekt, møte

menneskers behov og bidra til at de får brukt sine ressurser. Verdier som solidaritet med utsatte grupper og sosial rettferdighet utgjør en viktig del av vernepleierens identitet (FO 2013).

Ut i fra dette mener jeg at denne bacheloroppgaven har relevans for vernepleieryrket. Resultatene kan bidra til at vi som tjenesteytere får en bedre forståelse for hvorfor arbeid er viktig for personer med lett psykisk utviklingshemming, samt gi oss en pekepinn på hva som er viktig for at personer med lett psykisk utviklingshemming skal trives på arbeid.

1.7. Oppgavens disposisjon

Oppgaven starter med presentasjon av min bakgrunn, forforståelse, mine verdier og oppgavens problemstilling. Etter avgrensing og presisering av oppgaven forklares begrepene som er brukt i problemstillingen, deretter vil jeg fortelle litt om vernepleieren sin rolle og vernepleierfaglig relevans. Så følger teoridelen hvor jeg vil presentere teori som kan forberede leseren på drøftingen. Deretter følger metodedelen, hvor jeg redegjør for hvilke metoder jeg har benyttet i oppgaven, og hvordan jeg har funnet relevant litteratur. Så kommer presentasjon av undersøkelsens resultater, som så blir drøftet opp imot og underbygget med litteratur som er presentert tidligere i oppgaven. Jeg tydeliggjør kritiske faktorer og kritikk til oppgaven, før jeg så vurderer validiteten og relabiliteten til forskningen. I konklusjonen oppsummerer jeg de viktigste funnene og om det finnes noen implikasjoner for praksis. I forordet helt først i oppgaven retter jeg en takk til alle som har gjort denne oppgaven mulig.

2. TEORI

Jeg har brukt litteratur og teori fra pensumbøker, offentlige dokumenter, fagartikler, internett og egne erfaringer som jeg gjorde meg i praksis. Litteraturen er basert både på primær og sekundærlitteratur. «*Sekundærkilder vil si at en ikke har lest den opprinnelige publikasjonen, men bruker en forfatter som henviser til denne*» (Johannesen, Tufte, & Christoffersen 2010:387). Sekundærkilder vil da være basert på andre sin forskning noe som kan innebære at sekundærkildene ikke er like sikre som primærkildene. I arbeidet med denne oppgaven har jeg benyttet begge former, men har forsøkt å finne primærkilden til all litteratur.

2.1. F70 Lett psykisk utviklingshemming

Mennesker med psykisk utviklingshemming er en betegnelse på mennesker som har medfødt eller tidlig ervervet kognitiv svikt. Det er tre diagnostiske kriterier for å få diagnosen psykisk utviklingshemming (Gjærum og Ellertsen 2010).

1. Redusert mental funksjon, vanligvis med en IQ under 70.
2. Mangelfull tilpassing
3. Diagnosen må påvises før 18-års alder.

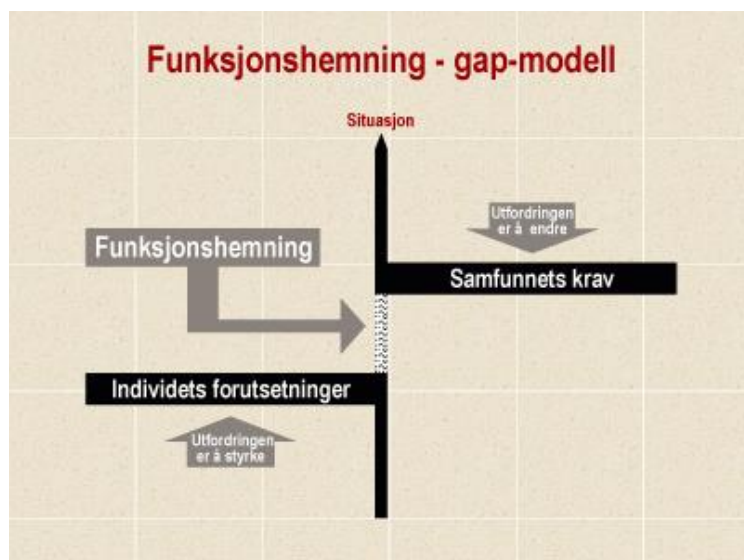
I følge Gjærum og Ellertsen (2010) så er oppmerksomheten redusert ved psykisk utviklingshemming. Informasjonsbearbeidingen går langsomt, viktige detaljer kan utebli, og det man ser eller hører blir ikke meningsfullt. Kognitiv svikt fører til at funksjoner som tenking, oppmerksomhet, hukommelse, læring og språkforståelse er redusert. Dette fører til at evnen til å lære og til å klare seg i samfunnet, er mer eller mindre redusert.

ICD-10 sier at de fleste mennesker med lettere psykisk utviklingshemming som voksne vil ha en mental alder fra 9 til under 12 år. «*Dette fører vanligvis til lærevansker i skolen. Mange voksne er i stand til å arbeide, ha gode sosiale forhold og gjøre en samfunnsnyttig innsats.*» ([ICD-10](#) lest 14.06.13)

Funksjonshemmede, eller mennesker med nedsatt funksjonsevne er også begrep som ofte brukes. Hos en utviklingshemmet ligger funksjonstapet i den kognitive funksjonen og kan måles i IQ. Begrepet nedsatt funksjonsevne favner mer enn kun psykisk utviklingshemming. Med nedsatt funksjonsevne kan det også menes tap av eller skade på en kroppsdel eller i en av kroppens funksjoner. Dette kan blant annet dreie seg om nedsatt bevegelses-, syns- eller

hørselsfunksjon, nedsatt kognitiv funksjon, eller ulike funksjonsnedsettelse pga. allergi, hjerte- og lungesykdommer (St.meld. nr. 40 2002-2003).

Et menneske med nedsatt funksjonsevne trenger ikke å være funksjonshemmet, ettersom funksjonsnedsettelsen ikke trenger å resultere i begrensninger i samfunnsdeltakelsen.



Figur 1.

(St.meld. nr. 40 2002-2003:9)

Funksjonshemmingen oppstår først når det er et gap mellom individets forutsetninger og omgivelsenes krav til funksjon. For eksempel når omgivelsenes utforming hindrer noen mennesker å delta på lik linje med andre, ved å ikke tilrettelegge for mennesker som har en kognitiv svikt (St.meld. nr. 40 2002-2003).

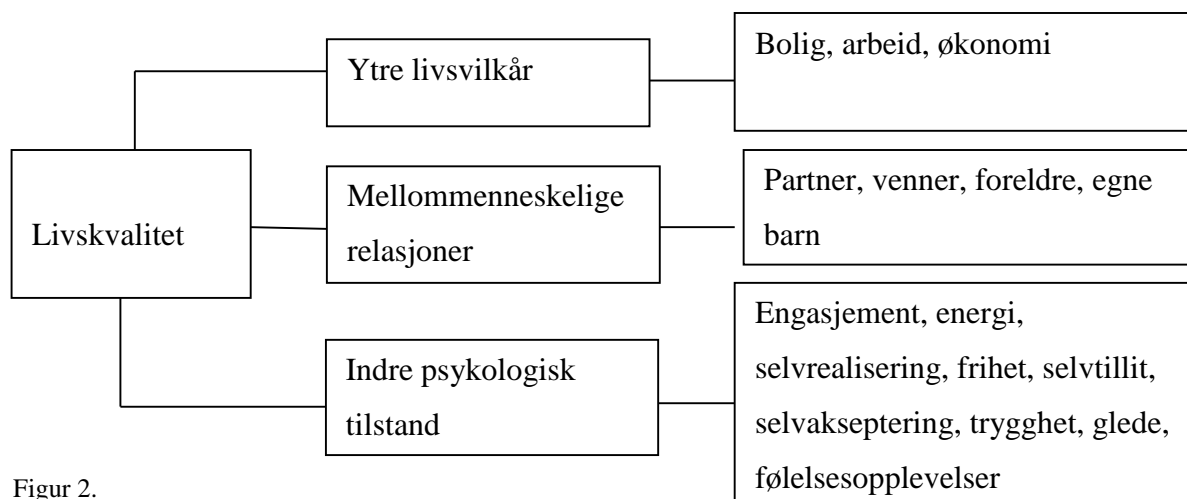
2.2. Livskvalitet

I FO (2008) sitt hefte «om vernepleieryrket» står det at det overordnede målet for en vernepleier er å bidra til at de som mottar tjenester oppnår god livskvalitet. Det er uklarhet omkring hvordan man best definerer livskvalitet. Det er mange grunner til dette, men i NOU 1999:2 trekkes det frem tre forhold:

1. Det er to forskjellige forskningstradisjoner som har drevet med livskvalitetsforskning – den sosiologiske (sosialvitenskapelige) og den medisinske.
2. Livskvalitet er et nytt ord med dårlig forankring i de fleste språk, dette gjør at de fleste har en upresis forståelse av begrepet.
3. Innenfor medisin har det vært lite fokusert på måling av pasientenes egenopplevelse av livet.

Livskvalitet er et vanskelig begrep på grunn av at ulike mennesker har et ulikt forhold til det. Begrepet får forskjellig betydning og innhold etter hvem man snakker med. På tross av dette mener forskerne at det er visse faktorer som spiller inn på den enkeltes livskvalitet (Askheim 2005).

Denne figuren finner man i Askheim (2005:73) “*Livskvalitet som overordnet mål for arbeidet med funksjonshemmede.*”



Figur 2.

Ut i fra denne modellen kan man si at arbeid har betydning for livskvaliteten til den enkelte.

De fleste forskerne er enige om at livskvalitet må betraktes som en subjektiv opplevelse. Der livskvalitetsforskningen startet, i sosialvitenskapen, har man definert livskvalitet som et overordnet begrep. I sosialvitenskapen er livskvalitet definert som en persons egenopplevelse av positive og negative sider ved livet i sin alminnelighet. Livskvalitet kan vanskelig måles med observasjoner eller prøver, det er personen selv som må uttale seg om sin livskvalitet (NOU 1999:2).

I Askheim (2005) står det at livskvalitet kan oppleves gjennom menneskelige relasjoner som blant annet mellom kollegaer. Lingås og Hansen (2005) sier at god livskvalitet innebærer at man opplever samhørighet med andre. Det å delta i samfunnet gjennom arbeid er et ytre livsvilkår som kan føre til økt livskvalitet (Askheim 2005).

2.3. Motivasjon

«Motivasjon defineres gjerne som det som forårsaker aktivitet hos individet, det som holder aktiviteten ved like og det som gir den mål og mening. Motivasjon står derfor helt sentralt når det gjelder å forstå menneskets atferd» (Imsen 2010:375).

Motivasjon kan komme av ytre faktorer, som blant annet belønning og tilbakemeldinger fra mennesker i form av ros. Men også indre faktorer kan gi motivasjon til handling gjennom personlige egenskaper, interesser og ved å oppleve glede og mestring (Imsen 2010). Ytre motivert atferd gjør man for å oppnå noe, mens indre motivert atferd utføres for egen del og har ikke til hensikt å oppnå noe annet enn at handlingen gjennomføres (Håkonsen 2011).

Når man snakker om motivert atferd i arbeidslivet er det i organisasjonspsykologien vanlig å skille mellom behovsteorier, kognitive teorier, sosiale teorier og jobbkarakteristika-modeller (Kaufmann og Kaufmann 2013). I behovsteorier er det ulike typer grunnleggende behov som utløser motivert atferd, i kognitive teorier er det individets forventninger om måloppnåelse, belønning og egen ytelse, i sosiale teorier er det individets opplevelse av likhet, ulikhet, rettferdighet og urettferdighet på arbeidsplassen, og i jobb-karakteristika er det elementer i selve arbeidet som gir motivasjon (Kaufmann og Kaufmann 2013). Innenfor disse teoriene finnes det flere spesialteorier, som jeg ikke gir spalteplass i denne oppgaven. Det man imidlertid skal ha med seg er at de ulike teoriene ikke nødvendigvis er konkurrerende, men utfyller hverandre og kan betraktes som biter i et stort puslespill (Kaufmann og Kaufmann 2013).

Jeg vil trekke frem Maslows behovshierarki. Jeg er klar over at senere forskning sier at mennesket er mer fleksibel enn Maslows «lov» om at ett nivå må være tilfredsstilt før man kan gå videre. Alderfer var en av de som forsøkte å reformulere Maslows behovspyramide, men forskning viser at den fleksible varianten av Maslows klassiske teori fortsatt gir minst like gode forklaringer som noen annen (Kaufmann og Kaufmann 2013).



Figur 3. Maslows behovspyramide
Opphavsmann: [Bjørn Norheim](#)

Maslows behovspyramide i forbindelse med arbeid.

1. *Fysiologiske behov.* I arbeidssammenheng tenker man her på lønn, vi må ha ett gitt beløp i lønn for å kunne dekke våre grunnleggende behov.
2. *Trygghetsbehov.* Sikker jobb. Ingen fare for å bli arbeidsledig.
3. *Sosiale behov.* Gode venner og kollegaer som aksepterer og støtter (Kaufmann og Kaufmann 2013).

Trinnene 1–3 kalles Maslows *underskudds motiver (motivasjoner)*. Hvis man mangler lønn (mat og drikke), trygghet for eksempel i en sikker jobb og kontakt med medmennesker, så kommer kroppen fysisk og/eller psykisk i ubalanse. Trinnene 4 og 5 kaller vi *overskudds- eller vekstbehov* som ikke er en motivasjon til å dekke opp et underskudd, men en motivasjon til personlig vekst (Kaufmann og Kaufmann 2013).

4. *Aktelse og anerkjennelse.* Denne motivasjonsmekanismen er av stor betydning i arbeidssammenheng. Rom Harre (1986) sier at anerkjennelse fra de sosiale omgivelsene som kollegaer, er viktigere i vårt dagligliv enn de biologiske driftene som sinne og seksualdrift (Harre (1986) i Kaufmann og Kaufmann 2013).
5. *Selvrealisering.* Å realisere seg selv betyr å få mulighet til å virkeliggjøre sine medfødte evner og realisere sine drømmer. Ambisjonene varierer sterkt. Et menneske med stort behov for selvrealisering setter seg stadig nye mål (Kaufmann og Kaufmann 2013).

Slik jeg forstår dette handler motivasjon om ulike faktorer som fører til en handling, faktorene får mennesket til å være i handlingen og handlingen gir mening for mennesket.

2.4. Arbeidets betydning sett i et individperspektiv

I NOU «*Fra bruker til borger*» (2001) står det blant annet at arbeid bidrar til identitet, selvstendighet, deltagelse og at den enkelte har mulighet til å bruke sine evner.

Arbeids- og sosialdepartementet sier i NOU 2012:6 at arbeid har stor betydning for den enkeltes økonomiske situasjon og levekår. Arbeid er også med på å fremme selvstendighet, tilhørighet og evnen til å mestre eget liv. Arbeidsplassen er også en viktig sosial arena og et sted hvor den enkelte kan få brukt sine kvalifikasjoner og ressurser. De fleste mennesker vil se på arbeid som et gode; noe som gir grunnlag for personlig utvikling og vekst. Arbeid er med på å skape tilhørighet og kan gi økt selvfølelse. Ofte vil arbeid også kunne ha en gunstig innvirkning på helse og rehabilitering.

Arbeid er sentralt i vår tilværelse. Arbeid gir oppgaver, opplevelser av å mestre, sosial tilknytning og deltagelse, plan og variasjon i hverdagen. Arbeidsplassen er et møtested der vi treffer andre som ser oss og er avhengige av vår innsats. Arbeid gir anerkjennelse, selvfølelse og identitet. Man er noen som utfører oppgaver som har betydning. Arbeid integrerer oss i et større fellesskap. Å delta i arbeid, å gjøre noe man makter og få bekreftelse for det, er viktig for mennesker med utviklingshemming, som fra andre. (Betydning av arbeid og arbeidsmiljø, Hegdal 2005:4)

Mennesker med utviklingshemming har også uttalt seg om hvordan de opplever arbeidsmarkedet og hvilke mål de selv har. Marte W. Goksøyr (2012) skriver i sin bok “Jeg vil leve” at mennesker med Downs syndrom har vanskelig for å få seg jobb. Hun skriver: “*Aller helst ville jeg drive med teater, men jeg var klar for å jobbe med andre ting også. Jeg ville ikke jobbe på en vernet arbeidsplass. Jeg ville ut i ordinært arbeid, være en del av et vanlig arbeidsmiljø*” (Goksøyr 2012:40).

I Wenche Jensen sin bok «Mitt liv som utviklingshemmet» skriver hun: “*Det tok noen år før drømmen min gikk i oppfyllelse, men nå som jeg endelig har fått denne jobben, føles det som om jeg har kommet til himmelriket*” (Jensen 2010:40). Hun tok et skoleassistentkurs og fikk jobb i en barnehage. Hun skriver videre at “*Jeg trodde aldri at det skulle bli akseptert at en utviklingshemmet fikk jobbe med utviklingshemmede barn*” (Jensen 2010:40).

2.4.1. Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljø kan beskrives som summen av det som omgir et sted der det utføres et arbeid. Arbeidet er i denne oppgaven definert som både *lønnet og ulønnet arbeid*. Arbeidsmiljøet blir ansett å være viktig i den forstand at det påvirker det arbeid som utføres på arbeidsplassen, samt at det påvirker den eller de som utfører det, i positiv eller negativ retning. Arbeidsplassen er også en viktig sosial arena (NOU 2012:6).

Et arbeidsmiljø består både av fysiske faktorer og psykiske faktorer. Både arbeidsgiver og arbeidstaker har interesse av at arbeidsmiljøet er utformet og tilrettelagt slik at arbeidet lar seg utføre på best mulig måte. Handegård og Olsen (2009) påpeker at det også er viktig at den enkelte arbeidstaker føler seg inkludert, respektert og verdsatt i bedriften. Vekst-bedriftene i Handegård og Olsen (2009) sin rapport la vekt på tiltak som bidro til trivsel, hygge og sosialt felleskap. Bedriftene jobbet også aktivt for å øke arbeidstakernes muligheter for medbestemmelse og selvbestemmelse.

2.5. Arbeidets betydning sett i et samfunnsperspektiv

Det ble i Norge tidlig fokus på at mennesker med arbeidsevne skal kunne klare seg selv igjennom de midlene de får fra arbeid. Allerede i Grunnloven sies det noe om dette. I § 110 står det: *Statens myndigheter skal legge forholdene til rette for at ethvert arbeidsdyktig menneske kan tjene til livets opphold ved arbeid eller næring. Den som ikke selv kan sørge for sitt livsopphold, har rett til støtte fra det offentlige. Nærmere bestemmelser om ansattes medbestemmelsesrett på sin arbeidsplass fastsettes ved lov (Lovdata.no 20.09.14).* I forarbeidet til grunnloven kommer det frem at dette også inkluderer personer med funksjonsnedsettelse.

I St.meld. 67 (1986-87) ble det lagt vekt på at mennesker med utviklingshemming i størst mulig grad skulle integreres i ordinært arbeid. I St.meld. 40 sies det at: *"Mennesker med utviklingshemming skal kunne benytte sine evner fullt ut, og at utviklingshemmede skal kunne leve et liv så nært det normale som mulig, med størst mulig grad av selvbestemmelse"* (St.meld. 40 2002-03:125).

Det er betydelige samfunnsøkonomiske kostnader ved at noen faller utenfor arbeidslivet. For den enkelte gir deltakelse i arbeidslivet som nevnt tidligere rom for individuell utvikling, stimulans og bedre økonomi. Arbeidsinnsatsen til befolkningen er av stor betydning for samfunnet både igjennom verdiskapingen i økonomien og bærekraften i offentlige finanser. Vekst og velstand sikres gjennom en produktiv befolkning og etterhvert som befolkningen blir eldre vil det bli mer krevende å finansiere velferdsordningene (Meld.St.12 2012-2013).

Dette viser at både for samfunnet som helhet og den enkelte, er det viktig at alle kan delta i arbeidslivet. FN-konvensjonen artikkel 27 fastslår at mennesker med nedsatt funksjonsevne har rett til arbeid på lik linje med andre. I Meld. St. 45 (2012-2013) sier regjeringen fortsatt at det er en hovedprioritet å legge til rette for at hele befolkningen kan delta i arbeidslivet.

Likevel er få utviklingshemmede i ordinært arbeid. «*Arbeid skal være det naturlige førstevalget for personer i yrkesaktiv alder*» (Hernes m.fl. 2012:43). Gjennom normaliserings- og integreringstankegangen skulle man samle alle arbeidslinjene slik at alle skulle betjenes av den etat som var vendt mot arbeidslivet. Dette grepet ble gjort for å hjelpe også de marginale gruppene inn i arbeidsmarkedet (Hernes m.fl. 2012). Som nevnt har ikke Norge lyktes med å få utviklingshemmede inn i ordinært arbeid, de arbeidsmarkedstiltakene som skulle integrere utviklingshemmede på arbeidsmarkedet fanget i 2001 opp kun 4% (St.meld. nr.40).

I “Innfridde mål eller brutte visjoner?” skriver Söderström og Tøssebro (2011) at: “Arbeid for personer med utviklingshemming var et av feltene det skulle satses på”. Ut ifra rapporten til Söderström og Tøssebro (2011) kan imidlertid trenden tolkes som at det motsatte har skjedd. Rapporten oppsummerer med at de kommunale tiltakene som tidligere var orientert mot produksjon, reduseres og erstattes av aktivisering (Söderström og Tøssebro 2011). Reinertsen (2012) sier at kommunale dagtilbud, både i antall plasser og tid brukt, er det aller viktigste aktivitetstilbudet for personer med utviklingshemming.

2.6. Tidligere forskning

I dette kapittelet skal jeg se på tidligere forskning som omhandler området psykisk utviklingshemming og arbeid, og som har ulik relevans i drøftingen senere i oppgaven.

I St.mld.nr. 40 (2002-2003) Nedbygging av funksjonshemmedes barrierer er det formulert som et mål at «*mennesker med utviklingshemning skal kunne benytte sine evner fullt ut, og at*

utviklingshemmede skal kunne leve et liv så nært det normale som mulig, med størst mulig grad av selvbestemmelse» (St.meld. 40 2002-03:125).

Stian Reinertsen (2013) har i sitt doktorgradsarbeid kommet frem til at studier viser at arbeid har positive effekter på psykisk og fysisk helse for den generelle befolkningen (Claussen mfl., 1991; Graetz, 1993; Ross og Mirowsky 1995; Dalgård, 2006 i Reinertsen 2013) For mennesker med utviklingshemming forsterkes disse tallene, ettersom arbeid er mye viktigere blant utviklingshemmede enn normalt fungerende når det gjelder psykisk velvære (Law mfl., 1998 i Reinertsen 2013).

Reinertsen (2013) har også funnet ut at utviklingshemmede i skjermede eller ordinære bedrifter skåret langt høyere på selvfølelse enn de uten arbeid (Jiranek & Kirby 1990). Dette bekrefter også Hansen og Dypvik (2009) hvor de mener igjennom sin artikkel *«Betydningen av arbeid for funksjonshemmedes tilfredshet med deres dagligliv i forhold til andre livskvalitetsområder»* at de kan vise til funn på at det er en sammenheng mellom arbeid og livskvalitet. Videre kan rapport fra Waddel og Burton (2006) vise at de uten arbeid bedrer helsen når de får seg jobb (Reinertsen 2013).

For personer med utviklingshemning, så oppleves arbeid som en viktigere del av tilværelsen enn helse, helseproblemer og funksjonshemming (Hegdal og Thorsen 2007)
Arbeidsdeltakelsen gjør hverdagene meningsfylte og gir livsinnhold (Hegdal 2005).

Det finnes dermed en del forskning som bekrefter den positive effekten man oppnår igjennom arbeid. Jeg har i arbeidet med oppgaven funnet frem til en god del tidligere forskning. Den tidligere forskningen jeg har valgt å ta med meg videre er forskning jeg har tillit til, i Dalland (2013) kalles dette kumulativ forskning.

3. METODE

En metode er en fremgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap. Et hvilket som helst middel som tjener dette formålet, hører med i arsenalet av metoder (Vilhelm Aubert 1985:196 i Dalland 2013:111).

Som nevnt under 1.5 så er formålet med studiet å finne ut hvilken betydning tilrettelagt arbeid har for personer med lett psykisk utviklingshemming. Hva de utvalgte informantene forbinder med arbeid, hvorfor de møter på arbeid, hva de liker/ikke liker og hva som er viktig på arbeid. Jeg skal forsøke å finne ut hvilken meningskontekst som ligger bak en handling og en samhandling mellom mennesker, og har i hovedsak valgt å bruke kvantitativ metode (Johannessen, Tufte & Christoffersen 2010).

For å samle inn data har jeg valgt å bruke et prekodet spørreskjema. En av grunnene for at jeg valgte prekodet spørreskjema var at jeg skulle forske på eget felt. Jeg vurderte at farene for feilkilder som «idyllisering» og «forventet svar» ville bli større under for eksempel et intervju (Olsen 2003). Andre årsaker til å bruke en prekodet undersøkelse er at det innebærer en standardisering hvor man kan se på likheter og variasjoner i måten det blir svart på. En slik standardisering gir meg en mulighet til å generalisere resultatene (Johannessen A. m.fl. 2010).

Jeg vurderte en stund åpne spørsmål, dette på grunn av at åpne spørsmål kan gi utfyllende informasjon som jeg håpet skulle hjelpe meg til å få flere svar på problemstillingen min. Men åpne spørsmål er vanskeligere å analysere og generalisere, samt at det er vanskeligere å kvalitetssikre at informantene forstår spørsmålet som det er ment (Johannessen A. m.fl. 2010). Jeg opplevde også at informantene ble delvis lettet når de fikk høre at det var prekodet undersøkelse. Sitat fra en informant: «må æ skriv, eller kan æ berre kryss ut?» Denne uttalelsen kan komme av at vedkommende synes det er vanskelig å forstå spørsmålene, vite hvilke opplysninger det blir spurt etter og formulere svar med egne ord, eller det kan rett og slett handle om tid. En påstand er at det tar kortere tid å hente inn informasjon fra flere respondenter med et prekodet skjema enn med åpne spørsmål (Johannessen A. m.fl. 2010).

I utarbeidelsen av spørsmålene brukte jeg Terje Olsen sin studie «Litt av en jobb!» (2003) som hjelpemiddel. Nøkkelfortellingene gav meg innblikk i hvordan mennesker med psykisk utviklingshemming oppfattet sitt arbeid, og valgte å ta med meg oppfatninger fra den studien inn i arbeidet med undersøkelsen min.

3.1. Redegjørelse for hvordan utvalget er gjort

3.1.1. Informanter

Til denne undersøkelsen er kravet til systematisk utvalgelse fylt ved at utvelgelsen av informanter er gjort på bakgrunn av disse kriteriene:

Informantene

- Har diagnosen F70 Lett psykisk utviklingshemming
- Arbeider på/i/ved et dagtilbud for mennesker med nedsatt funksjonsevne
- Har tilrettelagte arbeidsoppgaver
- Har gode verbale ferdigheter
- Kan lese og skrive selv evt. kan skrive med veiledning
- Er over 18 år
- Har signert samtykkeskjema

Utvalget av informantene er gjort på bakgrunn av disse kriteriene, og ikke gjort med tanke på å påvirke resultatet av undersøkelsen (Dalland 2013). Jeg har også under hele prosessen vært svært tydelig på at jeg ikke ønsker å påvirke deltakerne i undersøkelsen. Jeg ønsker å tilstrebe at informantene svarer så ærlig som mulig slik at undersøkelsen blir så reell som mulig. Som kommende vernepleier har jeg ingen gevinst av å påvirke undersøkelsen.

3.2. Redegjørelse for datainnsamlingsmetoder.

Jeg har valgt å bruke papirskjema, se vedlegg 1. Sammen med papirskjemaet fulgte det med et informasjonsskriv (vedlegg 2) og en samtykkeerklæring (vedlegg 3) Dokumentene ble overlevert direkte til informantene av praksisveileder, hvor praksisveileder forklarte undersøkelsen og redegjorde for hvem informantene evt kunne spørre om hjelp. Jeg forholdt meg i bakgrunnen under denne prosessen på grunn av at jeg var redd for at jeg kunne påvirke informantene (intervjueffekt) til å svare det de tror jeg forventer at de skal svare. Hadde jeg foretatt undersøkelsen et annet sted hvor jeg ikke kjente informantene, så hadde jeg kanskje vurdert dette annerledes.

3.3. Kildekritikk

3.3.1. Kilder

Jeg har under arbeidet med denne oppgaven forholdt meg til kilder som lærebøker, artikkelsamlinger av renommerte forfattere, fagtidsskrifter, forskningsrapporter, offentlige dokumenter og jus. Dette er kilder som jeg opplever som «sanne». Jeg mener at mine kilder er tilstrekkelige for å besvare min problemstilling. I arbeidet med oppgaven måtte jeg velge bort flere kilder både på grunn av gyldighet, holdbarhet og relevans (Dalland 2013).

3.3.2. Motivasjonslønn

Det er ikke tatt hensyn til om informantene mottar motivasjonslønn eller ikke. Noen informanter mottar motivasjonslønn, andre ikke. På grunn av et veldig oversiktlig miljø ble det vurdert at man for å ivareta anonymiteten til informantene, ikke skulle gjøre forskjell på om informantene mottok motivasjonslønn eller ikke.

3.3.3. Fortolkning av spørreskjema

Selv om et prekodet spørreskjema er strukturert og kan oppfattes som pålitelig og objektiv, så er jeg klar over at spørsmålene kan tolkes ulikt av de forskjellige informantene som fyller ut skjemaet. Jeg er også klar over fra praksis at gradering av svar kan oppleves vanskelig for personer med lett psykisk utviklingshemming.

3.3.4. Vet ikke

Det er en pågående diskusjon om informantene bør få muligheten til å svare «vet ikke», «har ingen mening» eller «ikke aktuelt å svare». I norsk metodelitteratur anbefales det en slik mulighet hvor det er sannsynlig at informantene ikke er i stand til å svare på det som det spørres om (Haraldsen 1999; Ringdal 2007 i Johannessen m.fl. 2010). Det påstås i Johannessen m.fl. (2010) at hvis man velger å ikke ha med disse svaralternativene så kan spørsmål forbli ubesvart uten at man vet hvorfor, eller at informantene krysser av for en av de andre svaralternativene uten at disse egentlig passer.

Første utkast av spørreundersøkelsen i dette studiet inneholdt «vet ikke». Dette var i hovedsak på grunn av at jeg hadde med variabelen «lønnen». Utvalget av informanter mottar alle trygdeytelser, men noen av dem mottar også motivasjonslønn som nevnt i 3.3.1. Jeg vurderte det derfor slik at «vet ikke» kunne være et svaralternativ for de som ikke mottar motivasjonslønn og som ikke vurderer sine trygdeytelser som lønn. «Vet ikke» i prestudiet gjorde derimot testinformanten svært usikker. Testinformanten mottar ikke motivasjonslønn, men sa i samtale med praksisveileder at han/hun opplevde at hun/han var på arbeid for å motta sine trygdeytelser.

I samråd med praksisveileder ble vi enige om å fjerne «vet ikke» som svaralternativ. Jeg er klar over de eventuelle feilkildene dette kan gi. Jeg er også klar over at når jeg fjerner «vet ikke» og ikke satte inn en annen verdi, så ble det kun fire verdier og ikke 5 eller flere som er anbefalt (Johannessen A. m.fl. 2010). Jeg har utviklet skjemaet med bakgrunn i min og min praksisveileders kjennskap til informantene.

3.4. Litteratursøk

I arbeidet med bacheloroppgaven har jeg blant annet brukt pensumlitteratur, samt regjeringens og helsedirektoratets internettside som søkemotor. Ord jeg har søkt etter er utviklingshemming, psykisk utviklingshemming, lett psykisk utviklingshemming, funksjonshemming, nedsatt funksjonsevne, arbeid, arbeidets betydning, tilrettelagt arbeid, dagtilbud, livskvalitet, motivasjon, deltakelse, vernepleieren og vernepleierfaglig perspektiv.

I tillegg har jeg benyttet meg av ulike usystematiske søk på søkemotorer som Google og Store Norske Leksikon. Jeg har også brukt systematisk søk i bibliotekskatalogen for Høgskolen i Nord-Trøndelag BIBSYS, for å finne artikler og faglitteratur som belyser temaet mitt, se vedlegg 4 søkematrise.

Gjennom tidligere oppgaver, tidligere kjennskap til feltet og annen faglitteratur har jeg funnet frem til stortingsmeldinger som omfatter temaet utviklingshemming og arbeid. Jeg har også sett på referanser som forfattere har brukt i sine verk, søkt på disse og funnet relevant litteratur.

Jeg har også vært inne på blant annet hjemmesiden til NAKU, SOR, vernepleierportalen og HINT, hvor jeg blant annet har sett på annenhåndskilder som jeg har tilstrebet å finne

primærkilden til. Jeg vil påpeke at søkeordene og internettsidene ikke nødvendigvis har dekket litteratur som er relevant for det jeg er ute etter.

Bøker, forskning og artikler jeg har funnet er valgt ut i fra den kunnskapen jeg hadde og anbefalinger fra veileder. Jeg har bevisst prøvd å finne og bruke den litteraturen som er sist revidert og/eller publisert.

3.5. Redegjørelse for dataanalysemetoder

I metodelæren skiller man i hovedsak mellom kvantitative og kvalitative metoder. «*Analyse av kvalitative data består i å bearbeide tekst, mens analyse av kvantitative data skjer ved hjelp av opptelling, der det brukes forskjellige statistiske teknikker*» (Johannesen m.fl. 2010:33).

Jeg har brukt et prekodet spørreskjema som er en kvantitativ tilnærming til fenomenet. Analysen vil derfor skje ved hjelp av opptelling, for så å tolke dataene (Johannesen m.fl. 2010). Som analysestrategi vil jeg bruke mønstermatching. Jeg har i forkant av undersøkelsen lest meg opp på teori og tidligere forskning, og har derfor en teoretisk antakelse om hva utfallet av undersøkelsen vil bli (Johannesen m.fl. 2010).

Jeg er også nysgjerrig på overenstemmelsesmetoden, hvor man søker etter likheten til tross for alle ulikhetene (Johannesen m.fl. 2010). I min forskning har jeg lagt føringer i forhold til utvelgelse av informanter, men likevel er hver informant ett individ, ett unikt menneske som ingen er lik. Fellesnevneren til informantene er at alle har en sterk oppmøteprosent på arbeidsplassen. Med overenstemmelsesmetoden skal jeg prøve å finne ut årsaken til dette. Jeg skal også finne ut om dataene svarer på problemstillingen, hva kan jeg ha oversett, på hvilken måte kan nærheten til feltet ha gjort meg nærsynt og hva er det jeg savner av opplysninger (Dalland 2013).

3.6. Kritisk metodediskusjon

Til denne undersøkelsen kunne jeg ha brukt både kvalitativ og kvantitativ metode. Kvantitet viser til mengde eller antall. Kvantitativ metode egner seg godt til forskning der forskeren studerer «utenfra» og ikke engasjerer seg eller deltar i feltet som studeres (Johannessen A.

m.fl. 2010). Det å ikke fysisk delta i feltet var viktig for meg tidlig i prosessen. Om jeg skulle ha deltatt i feltet måtte jeg ha brukt mye mer tid for å kunne kvalitetssikre at svarene ved bruk av kvalitativ metode ikke ble påvirket av relasjonen mellom meg og informant (Johannessen A. m.fl. 2010). Den tiden som var tilgjengelig for denne oppgaven, gav ikke rom for dette.

Kritikken til denne metoden er at en slik «utenfra» tilnærming ikke gir innsikt i hva som skjer mellom mennesker. Kritikken går på at all menneskelig *handling* betyr mer for den som utfører handlingen, enn det som kan observeres «utenfra» (Johannessen A. m.fl. 2010). Jeg er oppmerksom på denne kritikken til metoden. Ut ifra at jeg kjenner feltet og informantene fra før, så mener jeg at jeg skal kunne møte denne kritikken delvis.

Min kjennskap til mennesker tilsier at ett spørsmål kan tolkes på forskjellige måter. Et prekodet spørreskjema kan utelukke informasjon som hadde vært interessant for min problemstilling. Jeg vurderte åpne spørsmål som gir mulighet for større utfoldelse hos informanten, men åpne spørsmål krever også at vedkommende klarer å skrive samt formulere svarene med egne ord (Johannessen A. m.fl. 2010). Jeg mener at jeg inkluderte flest informanter ved å bruke et prekodet spørreskjema, jeg tror også at alle svarte ja til å delta i undersøkelsen på grunn av at det var mulighet til å kun bruke avkryssing.

3.7. Validitet og reliabilitet

Validitet og reliabilitet stiller spørsmål ved oppgavens gyldighet og brukbarhet (Dalland 2007). Jeg er klar over at min lille spørreundersøkelse ikke er representativ for hele Norge. Det at syv personer på en og samme arbeidsplass har svart på fire spørsmål er nok ikke generaliserbart. Men undersøkelsen gir meg en pekepinn og et grunnlag, som sammen med tidligere forskning, og faglitteratur kan føre til et utkomme som kan generaliseres til å gjelde for flere enn mine syv informanter.

Med tanke på temaets saklighet og faglighet, er dette et tema som kan refereres til det vernepleiefaglige, med tanke på at vernepleiefaglig utøvelse har med tilrettelegging og strukturering å gjøre (FO 2013).

Reliabilitet viser til grad av målepresisjon eller målefeil (Befring 2007). Om man ser på oppgavens reliabilitet så mener jeg det er fullt mulig å gjennomføre undersøkelsen flere ganger og få tilsvarende resultat. Om man hadde gjort undersøkelsen flere ganger så hadde nok datagrunnlaget (svarene) bedret seg etter hvert som informantene hadde fått bedre

kjennskap til undersøkelsen og hadde fått tid etter en undersøkelse til å reflektere før den neste undersøkelsen. Jeg tror nok også at man da kunne ha brukt alle de ti informantenes svar inn i oppgaven. Jeg tror ikke dette ville ha hatt stor betydning for resultatet, men jeg kan ikke garantere for 100% reliabilitet.

Om man hadde gjort denne undersøkelsen på en annen plass men med de samme kriteriene så er jeg ikke så sikker på at man ville ha fått samme resultat. Årsaken til dette er at informantenes arbeidsplass i flere år har hatt stor fokus på arbeidsmiljø. Arbeidsplassen har jobbet aktivt med å snakke om hva som forventes av den enkelte, hva som er skikk og bruk på arbeidsplassen og hvordan man skal samarbeide. En annen arbeidsplass, med et annen fokus ville mest sannsynlig ha gitt andre svar.

Jeg som forsker har erfart at en prekodet undersøkelse er utfordrende å lage på en slik måte at misforståelser og feilsvar blir fraværende. Det er også utfordrende å lage en undersøkelse som er så kort og enkel at informantene ønsker å delta, men samtidig så informativ og oppklarende at det gir meg som forsker svar på mine spørsmål. Undersøkelsens validitet er god med tanke på at den måler det den er tenkt å måle, men validiteten i forhold til mengde (kvantitativ) og generaliseringsbarheten kan det stilles spørsmålsteget ved.

Jeg tar også med kritikk mot poengsystemet i undersøkelsen. Måten poengskalaen var lagt opp på gav små marginer og små forskjeller i totalsum. Dermed forvant de tydelige funnene inn i en mengde tall som nesten hadde samme verdi. Som nevnt under punkt 3.3.4 Vet ikke, så advarer Johannessen m.fl. mot å fjerne alternativet «vet ikke». Denne advarselen ble gitt på bakgrunn av at da kunne spørsmål forbli ubesvart uten at man vet hvorfor. I denne undersøkelsen som ikke inneholdt «vet ikke» var det fem ubesvarte punkt, disse er redegjort for under presentasjonen av resultatet.

3.8. Ethiske aspekter.

” Hensynet til individet skal alltid gå foran hensynet til samfunns- eller forskningsnytt ” (Helsinkideklarasjonen 1964, i Halvorsen 2008:245).

Johannessen m.fl. sier at «*Etikk dreier seg om prinsipper, regler og retningslinjer for vurdering av om handlinger er riktige eller gale*» (2010:89). Etikk dreier seg i hovedsak om

hvordan vi mennesker kan forholde oss til hverandre. De forskningsetiske retningslinjene kan sammenfattes til tre typer hensyn som jeg må tenke igjennom, informantens rett til selvbestemmelse og autonomi, min plikt til å respektere informantens privatliv og ansvaret for å unngå skade (Nerdrum 1998 i Johannesen m.fl. 2010).

De som svarer på min undersøkelse skal vite at de bestemmer selv om de vil delta og at de på hvilket som helst tidspunkt kan trekke seg fra undersøkelsen. Informantene skal forstå hva undersøkelsen handler om og frivillig signere samtykkeerklæringen (Johannesen m.fl. 2010). Kravet om informert samtykke er nedfelt i forskningsetiske retningslinjer (Forskningsetiske komiteer 2000), og det er i tillegg gitt retningslinjer for hvordan en skal innhente samtykke hos voksne med manglende eller redusert samtykkekompetanse (Forskningsetiske komiteer 2006). Informantene i undersøkelsen min inngår i en slik gruppe, og jeg redegjør i avsnittet om rekruttering av informanter for hvordan jeg har forsøkt å sikre at informantene forstår hva undersøkelsen handler om, og at de vet at de når som helst har mulighet til å trekke seg (Johannesen m.fl. 2010).

Informantene skal utsettes for minst mulig belastning (Johannesen m.fl. 2010). Det ble vurdert at undersøkelsen ikke ville berøre sårbare og følsomme områder som respondentene ville oppleve som vanskelige å bearbeide (Johannesen m.fl. 2010).

Selv med disse forskningsetiske retningslinjene er jeg klar over at forskningsetikk er konkrete avveininger som jeg fortløpende må gjøre. Min største etiske utfordring som jeg vurderte under hele prosessen var min nære kjennskap til informantene. Det var de etiske refleksjonene som førte til at jeg ønsket å gjennomføre en anonym undersøkelse.

4. PRESENTASJON

Min praksisveileder spurte ti personer om å delta på undersøkelsen. Alle fylte utvalgskriteriene og alle svarte ja. En person ble brukt til å teste spørreskjemaet, denne personens svar er ikke medregnet i resultatet på grunn av at jeg endret spørreskjemaet etter testrunden. To personers svar er ikke medregnet på grunn av at skjemaene var feil utfylt. Undersøkelsen består derfor av svar fra syv personer.

I spørsmål 1. skulle man ringe rundt de ordene man forbant med arbeid. Det var også mulig å tilføre egne ord om man ønsket det. En person valgte å tilføre tre ord i spørsmål 1; viktig, pause og positiv.

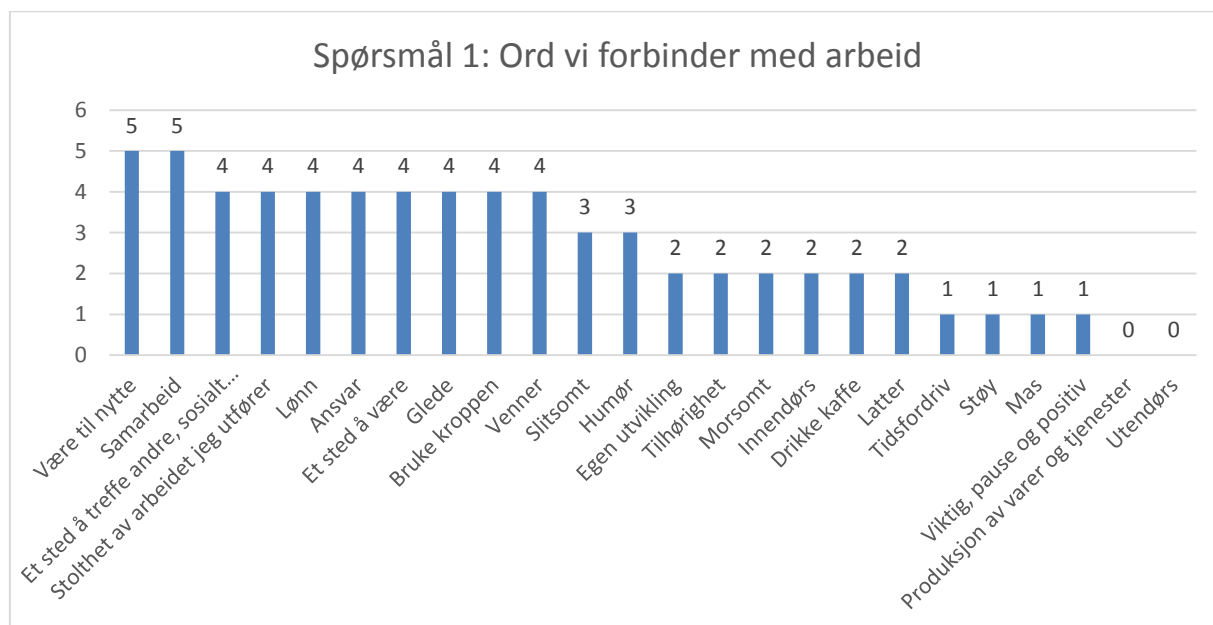


Diagram nr.1

I spørsmål 2 skulle man sette ring rundt det tallet tilsvarende den verdien som passen best; 1- har ingen betydning, 2-ikke veldig viktig, 3-litt viktig og 4-veldig viktig. Jeg summerte så sammen, for eksempel så svarte alle informantene at arbeidsmiljø var veldig viktig = $4 \times 7 = 28$ poeng. På dette spørsmålet hadde en person enten valgt eller glemt å gradere variablene; å være til nytte, det å ha noe å gjøre på dagtid og muligheter for å lære noe nytt.

Om vedkommende har valgt eller glemt har jeg dessverre ingen mulighet til å finne ut ettersom dette var en anonym undersøkelse. Jeg velger likevel å ha med vedkommendes svar, selv om jeg er klar over at en utkrysning kunne ha ført til et annet resultat.

Spørsmål 2: Når du står opp om morgenen, hva er grunnen til at du drar på arbeid?	Total poengsum av max 28 poeng
Arbeidsmiljø	28
Har viktige arbeidsoppgaver	27
Dine kollegaer	26
Arbeide for lønnen	25
At noen venter på at jeg skal komme på arbeid	25
Det å være til nytte på arbeidsplassen (bidra med oppgaver)	23
Produksjonen, det du lager	22
Det å ha noe å gjøre på dagtid	22
Tidsfordriv	21
Muligheter for å lære noe nytt	20

Tabell nr.1

Spørsmål 3 skulle besvares på samme måte som spørsmål 2, men her var oppgaven å gradere hva man likte og ikke likte på arbeid. Her kommer det frem at poengskalaen jeg valgte, ikke egnet seg så godt til dette spørsmålet. For eksempel på variabelen stress så svarte 5 stk *Liker jeg ikke*, i min summering gir dette 10 poeng. Nå de 2 andre da svarte *Misliker jeg sterkt*, så gir det totalt 2 poeng = totalt 12 poeng. Jeg ser her at jeg burde ha benyttet meg av en annen poengfordeling slik at totalsummen hadde gitt en tydeligere gjengivelse av svaret.

Også på dette spørsmålet hadde en person valgt eller glemt å svare på alle variablene. I dette spørsmålet er det *produksjon* og *høyt tempo* som er ubesvart på ett skjema.

Spørsmål 3: På arbeid liker / liker jeg ikke	Total poengsum av max 28 poeng
Ha noe å gjøre	27
Å ha det arti	27
At jeg vet hvordan arbeidsdagen blir	26
Være til nytte	26
Å få ansvar	23
Å treffe andre	23
Det å lære noe nytt	23
Produksjon, det du lager	21
Dine kollegaer	20
Høyt tempo / travelhet	16
Stress	12

Tabell 2.

Ett diagram gir i dette tilfelle en mer ærlig fremstilling av svaret.

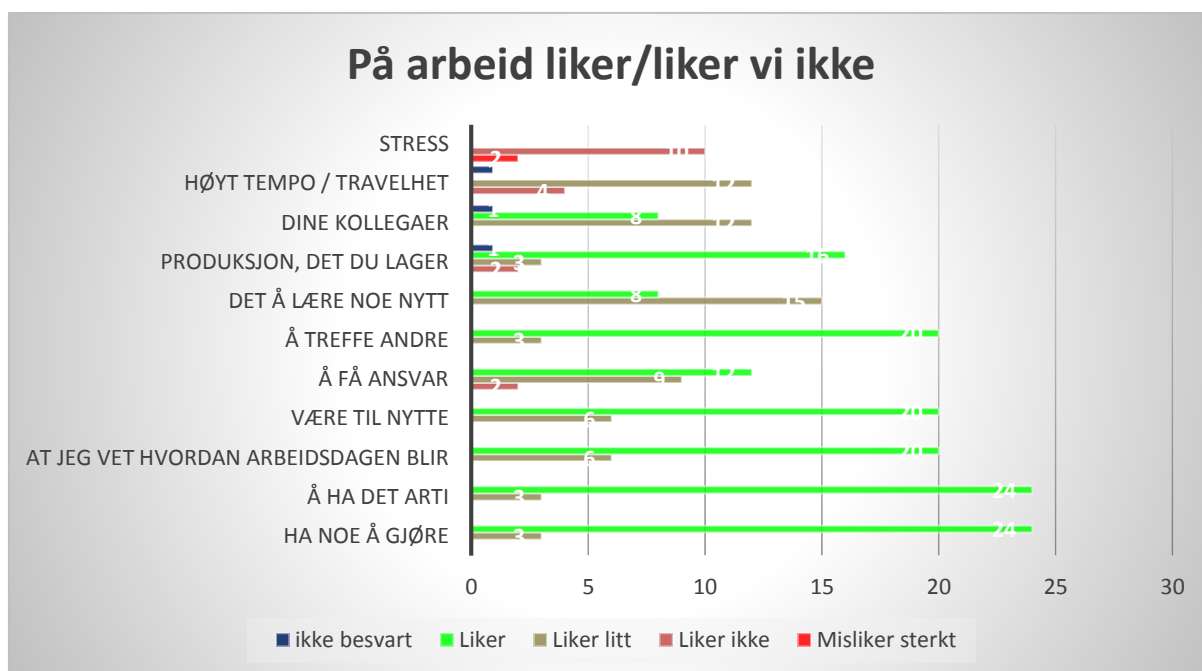


Diagram nr.2

I spørsmål 4 skulle man gradere hvor viktig de ulike variablene var og poengsummeringen er representable for svarene som ble gitt.

Spørsmål 4: Hva er det som er viktig for deg på din arbeidsplass?	Total poengsum av max 28 poeng
Arbeidsmiljø	28
Dine kollegaer	26
Få skryt	26
Ha noe å gjøre	25
Være til nytte	24
Ha det gøy/artig	24
Lønnen	22
Det å lære noe nytt	22
Produksjon, det du lager	21
Kaffepausene	18

Tabell nr.3

5. DRØFTING

5.1. Hvorfor arbeid?

I arbeidet med å komme frem til en problemstilling begynte jeg med å undre meg over hvorfor utviklingshemmede hadde et så lavt fravær. Til sammenligning så sliter ordinært arbeidsliv med mye sykefravær og på min arbeidsplass har jeg fått nært kjennskap til NAV sine mange tiltak for å få mennesker tilbake i arbeid. Jeg opplever at det tilrettelegges for alle om man er funksjonsfrisk, funksjonshemmet, utviklingshemmet, om man har eller ikke har ulike lidelser fysisk eller psykisk. Oppmøtestatistikken viser at utviklingshemmede møter på jobb nesten uansett, og om de er syk, så er det ofte arbeidslederne som må si ifra om at det er på tide å gå hjem.

Jeg ble veldig nysgjerrig på hvorfor, hva er det som gjør at en person som er lett psykisk utviklingshemmet verdsetter arbeid så høyt? Arbeidsplassen til mine informanter har arbeidsoppgaver som er tilrettelagt for den enkelte. Hver og en har fått være med på å utforme sin arbeidshverdag både med tanke på innhold og varighet (for eksempel hvor mange arbeidsdager per uke, og hvor mange timer per dag). Kan en av faktorene være at arbeidsplassen igjennom brukermedvirkning har klart å balansere individets forutsetninger og arbeidsplassens krav til funksjon slik at informantene kan delta i arbeid på lik linje «med andre»? Altså uten å være funksjonshemmet (Se 2.1 figur 1.)?

Per Olof Larsson (2006) konkluderer i sin studie av ulike typer arbeidsplasser for utviklingshemmede i Sverige med at arbeid fremstår som viktig i søken etter «normale» livsmønster og et liv «som alle andre». Man kan her dra en parallell til arbeidslinja i Norge. Er det arbeidslinja som har lyktes igjennom normaliserings- og integreringstankegangen slik at innbyggerne generelt sett (her finnes også avvik) ser på arbeid som det «normale», heriblant også utviklingshemmede?

Marit Sundet (1997) har i tillegg til å gjøre funn i forhold til motivasjonslønn og fritidsaktiviteter kommet frem til at arbeid og dagaktivitet spiller en viktig rolle som symbol for selvstendighet og deltakelse i voksenlivet. Kristjana Kristiansen (2000) oppsummerer i artikkelen «The social meaning of work» med at de tre kvinnene som deltok i studien hennes verdsatte arbeid både på grunn av sosiale årsaker, men også på grunn av at arbeid er et symbol på uavhengighet og voksenliv.

Jeg kan ikke bruke disse tre tidligere forskningene direkte og ukritisk på mine informanter, men på generell basis kan man si at arbeid er like viktig - for personer med lett psykisk utviklingshemming, som arbeider på en skjermet virksomhet, som har tilrettelagte arbeidsoppgaver og som mottar trygdeytelser - som for andre. Kirsten Thorsen sier i forordet til Hegdal (2005); «Å delta i arbeid, å gjøre noe man makter og få bekreftelse for det, er viktig for mennesker med utviklingshemming, som fra andre» (Thorsen i Hegdal 2005:4).

Bekreftelse og anerkjennelse kan være en av faktorene for at mine informanter velger arbeid. Jeg kan tolke dette ut i fra at bekreftelse og anerkjennelse finner man i alle de «topp 2» variablene i resultatet. Bekreftelse og anerkjennelse finner man også i trinn 2, 3 og 4. i Maslows behovspyramide (se 2.3 Motivasjon). Når man ser at denne motivasjonsfaktoren er representert både i underskudds motiver og overskuddsbehov så kan man vel anta at dette er en sterk drivkraft for å møte på arbeid?

Motivasjon til å dra på jobb kan komme av andre ytre faktorer, som for eksempel i form av motivasjonslønn. I Maslows behovspyramide finner man lønn i trinn 1, fysiologiske behov. Arbeids- og sosialdepartementet sier i NOU 2012:6 at arbeid har stor betydning for den enkeltes økonomiske situasjon. Selv om noen av informantene mottar motivasjonslønn, så kan man vel i utgangspunktet neppe si at 12 kr per time á max 5 timer per dag har stor betydning for den enkeltes økonomiske situasjon.

I avhandlingen «Jeg vet jeg er annerledes – men ikke bestandig» har Marit Sundet (1997) sett på hvordan den enkeltes privatøkonomi har fått annen betydning etter reformen. Alle de fem personene i hennes studie hadde uførepensjon som hovedinntekt, hun opplevde at selv om motivasjonslønnen ikke utgjorde så store summer, så var det likevel et viktig supplement til uførepensjonen. Den ekstraintekten dette medførte var viktig for hva deltakerne kunne delta på av fritidsaktiviteter, men aller viktigst var nok den symbolske verdien av å «tjene egne penger». Min undersøkelse, både i tid og størrelse, gav ikke rom for videre oppfølgingsspørsmål i forhold til lønnen.

5.2. Hva liker man best på arbeid?

På spørsmål 3 sier alle at de liker litt (1stk) eller liker veldig mye (6stk) å ha noe å gjøre på arbeid, samt å ha det artig. For å ha noe å gjøre må man ha oppgaver. Som nevnt tidligere

trenger man motivasjon til å utføre en handling (Imsen 2005). Jeg tror ikke informantene mine ser på hvilken som helst oppgave som relevant for å ha noe å gjøre. Oppgavene må være tilpasset deres forutsetning slik at de opplever mestring og tilfredshet over arbeidet de utfører.

Thorsen og Hegdal (2005) sier at arbeid gir oppgaver å gå til som igjen gir en plan og en forutsigbarhet i hverdagen. Mine informanter sier at de på arbeid liker å ha noe å gjøre. I forhold til Maslows behovspyramide kan man si at *å ha noe å gjøre* hører til i trinn 2 trygghetsbehovet. Dette kan begrunnes i at så lenge man har noe å gjøre på arbeidsplassen så er det behov, og så lenge det er behov så er det en trygg arbeidsplass. Det *å ha noe å gjøre* kan også passe i trinn 4., jeg tar da utgangspunkt i at den som utfører en oppgave blir sett og får aksept for sin innsats. Det å få anerkjennelse fra de sosiale omgivelsene når man utfører en oppgave, kontra å ikke ha noe å ta seg til og dermed ikke få anerkjennelse, gir nok motivasjon til ønsket om å *ha noe å gjøre*.

En av mine informanter skriver «*Jeg vart paff når jeg sa til NN at jeg jobber på XX, jeg fikk da beskjed om at det ikke var vanlig jobb? Så jeg vil med dette belyse at vi på XX gjør faktisk en jobb*». At de samtidig ønsker å ha det artig (morsomt) sier meg at de ønsker å samarbeide (spørsmål 1.) med noen eller i hvert fall arbeide ved siden av noen. Unni Hegdal kom i sin forskning frem til at «*arbeid gir oppgaver, opplevelser av å mestre, sosial tilknytning og deltakelse, plan og variasjon i hverdagen*» (2005:4). Dette tror jeg også gjelder mine informanter.

Det å ha et arbeid og å delta i en verdsatt aktivitet er sentralt for de fleste voksne mennesker, nettopp fordi det fyller så mange funksjoner på samme tid. Arbeid og aktivitet gir mening og tilhørighet i hverdagen, og gir mulighet til å være kreativ og skape noe. Arbeidsplassen innebærer en mulighet til å utvikle vennskap med andre mennesker. Arbeidsplassen er også ofte en arena for læring og personlig utvikling. Men arbeidet er også av og til slitsomt, utmattende og frustrerende.

5.3. Hva er viktig på arbeid?

Det tydeligste funnet i denne undersøkelsen er at et godt arbeidsmiljø er den største motivasjonen til å dra på jobb og den viktigste faktoren på arbeidsplassen for mine syv informanter. Det å føle samhørighet med andre, det at man hører til er ifølge Lingås og Hansen (2005) viktig for å kunne oppnå god livskvalitet.

Jeg har her med meg en tanke om at mine informanter ser på arbeidsmiljø og kollegaer som to forskjellige ting. Årsaken til denne tanken er at disse to variablene fikk ulikt med poeng, og jeg tolker det dit hen at de verdsettes og oppfattes som to ulike faktorer på arbeid. Jeg har muligens klart å reflektere meg frem til en forklaring på dette. Jeg tror at mine informanter opplever at kollegaer er de personene som man jobber sammen med på en spesifikk arbeidsoppgave (ca.2-4stk), mens arbeidsmiljøet er hele bedriften, ca. 100 personer med «stort og smått».

I og med at informantene verdsetter arbeidsmiljøet så høyt, så vil jeg anta at de ser på arbeidsmiljø som noe positivt. Det å delta i samfunnet gjennom arbeid er et ytre livsvilkår som kan føre til økt livskvalitet (Askheim 2005). Arbeid kan gi selvfølelse og identitet, og kan være en viktig faktor for å oppnå livskvalitet. For mange av informantene er arbeidsplassen deres viktigste sosiale arena. I undersøkelsens spørsmål nr.2 og 4 blir variabelen *dine kollegaer* rangert høyt, kollegaer kan representere og fylle behovet for mellommenneskelige relasjoner i Askheim sin figur. Kollegaer kan også bidra til opplevelse av glede. For mange av informantene kan arbeidsplassen fylle en stor del av Askheim sin figur om livskvalitet (figur 2.).

I et arbeidsmiljø kan det å oppleve indre faktorer som glede og mestring gi motivasjon til innsats (Imsen 2010). Det å mestre en eller flere arbeidsoppgaver (indre faktor) som man får skryt og anerkjennelse for (ytre faktor) kan gi oss en følelse av at vi er viktige for at arbeidet skal bli gjort skikkelig. Det at man er noen som utfører viktige arbeidsoppgaver er mine informanternes motivasjonsfaktor nr.2 for å dra på jobb (seks stk mener dette er veldig viktig, mens en person sier at det er litt viktig).

Det at man er noen som utfører viktige arbeidsoppgaver kan gi selvtillit og glede til den som utfører. Jeg våger meg nå på å sette ett spørsmålstegn ved om man kan si at; Gir arbeid livskvalitet? Maslows behovsteori forklarer motivasjonen til arbeid (se punkt 2.3) og i Maslows behovspyramide trinn 1, 2 og 3 finner man også Askheim (2005) sine hovedpunkt om hva som behøves for å oppnå livskvalitet.

Maslows trinn 1. fysiologiske behov som lønn, Askheim sier at ytre livsvilkår består av blant annet økonomi. Maslows trinn 2. sikkerhetsbehov som en trygg jobb, Askheim sier at indre psykologisk selvrealisering handler om f.eks. frihet, trygghet og glede. Maslows trinn 3. sosiale behov som venner og kollegaer, Askheim sier at mellommenneskelige relasjoner kan

være venner. Det at Askheims figur om livskvalitet passer så godt inn i Maslows behovspyramide er nok ikke noe oppsiktsvekkende funn i denne sammenhengen, det sier seg egentlig selv. Et hvert individ ønsker bevist eller ubevist å oppnå livskvalitet. Livskvalitet ligger derfor som motivasjonsfaktor i hele behovspyramiden. Men det er opp til den enkelte hvor høyt i pyramiden man må gå for å oppnå den livskvalitet man ønsker seg. Man skal som vernepleier huske at livskvalitet er en subjektiv opplevelse (Lingås og Hanssen 2005). Ikke alle mennesker mener at arbeid er en viktig faktor for å oppnå god livskvalitet, det er viktig at man har det i bakhodet når man arbeider for at de som mottar tjenester skal ha en mulighet til å oppnå god livskvalitet.

Arbeids- og sosialdepartementet sier at arbeidsplassen er et sted hvor den enkelte kan få brukt sine kvalifikasjoner og ressurser (NOU 2001 og 2012). I denne undersøkelsen hadde alle informantene arbeid på skjermet virksomhet. Dette på grunn av at de ikke har mulighet til å arbeide på en ordinær arbeidsplass. De er dermed funksjonshemmet innenfor det ordinære arbeidslivet. Hos en utviklingshemmet ligger funksjonstapet i den kognitive funksjonen og kan måles i IQ. Et menneske med utviklingshemming trenger ikke å være funksjonshemmet, ettersom funksjonsnedsettelsen ikke trenger å resultere i begrensninger i arbeidsdeltakelsen. Som nevnt under drøftingens punkt 5.1 så mener jeg at arbeidsplassen til informantene langt på vei klarer å legge til rette for å tette gapet mellom arbeidsevne og kravet til arbeidsevne.

Om man ser på spørsmål 1. så kommer det å være til nytte og samarbeid øverst med fem «poeng» av syv mulige hver. Hegdal (2005) sier at arbeidsplassen er et sted som er avhengig av vår innsats. I Askheim (2005) står det at livskvalitet kan oppleves gjennom menneskelige relasjoner som blant annet mellom kollegaer.

6. OPPSUMMERING

Hovedfunnene i undersøkelsen sier at mine syv informanter verdsetter arbeidsmiljøet høyest i forbindelse med sin arbeidsplass. Arbeidsmiljøet får høyeste score både når det gjelder hvorfor de drar på arbeid og på hva som er viktigst på arbeidsplassen, kollegaer blir også rangert høyt. Det å ha noe å gjøre (sysselsetting), ha det artig/gøy, det å vite hvordan arbeidsdagen vil bli (strukturering), samt det å være til nytte er verdier de liker på arbeidsplassen. Dårligst scorer stress og høyt tempo.

Som nevnt tidligere så var bakgrunnen for problemstillingen at jeg ønsket å finne ut hvorfor utviklingshemmede har et så godt oppmøte på arbeid og undersøkelsen ble laget med tanke på å finne ut om hvorfor utviklingshemmede hadde så godt oppmøte på arbeid. Jeg hadde da litt kjennskap til tidligere forskning og visste at i Anne P. Holm (2008) sin master *Selvstendighet og deltakelse* var arbeid for hennes informanter blant annet et middel for å få tiden til å gå og et alternativ til å sitte hjemme (Holm 2008:49). Jeg hadde derfor bevisst med variabelen *tidsfordriv* i min undersøkelse, men i min undersøkelse fikk denne variabelen lav score da mine informanter verdsatte andre elementer ved arbeid høyere. Jeg vil likevel ta med at 2 stk syntes det var veldig viktig i spørsmålet om årsak til at man drar på arbeid, og 4 stk syntes det var litt viktig, for en person hadde det ingen betydning.

Undersøkelsen vil nok ikke ha noen revolusjonerende implikasjoner for praksis, men jeg som vernepleier og forhåpentligvis de som leser denne oppgaveteksten vil i sitt videre arbeide ha i bakhodet at arbeid har en minst like stor verdi for utviklingshemmede som for alle andre mennesker. Med kunnskap fra denne undersøkelsen ser man at man skal legge til rette for at alle mennesker skal føle at man er til nytte, at man utfører arbeid som er viktig og at man får skryt/ros av utført arbeid samtidig som det gis rom for samarbeid og andre sosiale relasjoner i en forutsigbar arbeidsdag.

Hvilke faktorer har betydning for at personer med utviklingshemning møter på arbeid til tross for at de ikke er avhengig av det i forhold til inntekt?

I analyse og drøfting kom jeg fram til faktorer som:

- Trygghet gjennom for eksempel plan og forutsigbarhet
 - Tilhørighet
- Mestring gjennom tilpassede arbeidsoppgaver og utfordringer

- Sosialt gjennom sosiale relasjoner på arbeidsplassen (arbeidsmiljø, kollegaer, kunder med mere.)
- Medvirkning igjennom selv å få delta i utformingen og planleggingen på arbeidsplassen
- Bekreftelse og anerkjennelse fra andre
 - Selvtillit
- Normalisering, er som «alle andre»
- Symbol på selvstendighet og deltakelse i voksenlivet
- Identitet, «jeg jobber på...»
- Føle seg nyttig, man er noen som gjør noe
- Glede

Man skal også ha med seg at den eneste variablene som fikk en ren negativ tilbakemelding var stress, syv av syv svarte at de var negative til stress, mens variabelen høyt tempo var det 4 som svarte at det «liker jeg litt». Stress og høyt tempo/travelhet oppleves dermed ikke likt av mine informanter.

6.1. Forslag til videre forskning.

Under arbeidet med denne bacheloroppgaven ble jeg mer nysgjerrig på hva er det med arbeidsmiljøet som er så viktig at denne variabelen havner øverst? Oppfattes et godt arbeidsmiljø på samme måte av alle? Jeg vet at jeg og noen av mine arbeidskollegaer har et ulikt syn på godt arbeidsmiljø, så jeg er nokså sikker på at et godt arbeidsmiljø er en subjektiv opplevelse som endres etter hvem du snakker med. Men noen fellestrekk må vel et godt arbeidsmiljø ha? Hva kreves av meg som vernepleier slik at jeg kan bidra til at alle på min arbeidsplass opplever et godt arbeidsmiljø, som igjen gjør at jeg kan bidra til at de som mottar tjenester oppnår god livskvalitet igjennom ytre livsvilkår ifølge figur 2. s.13.

I denne oppgaven har jeg forsket på årsaker til oppmøte. Jeg har vist til teori om normaliseringstankegangen og undres nå om det er slik at segregerte tilbud bidrar til at inkludering og normalisering (HVPU-reformens mål i 1991) går senere? Bør man legge ned segregerte tilbud slik at man ha tvunget frem en integrering og normalisering, eller er det slik at dette tilbudet må opprettholdes? En nedleggelse av segregerte tilbud vil bli vanskelig, men er det umulig?

LITTERATUR

- Askheim, O. P. ([2003]2005) *Fra normalisering til empowerment: Ideologier og praksis i arbeid med funksjonshemmede*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (2013) *Mennesker med utviklingshemming skal heller ikke diskrimineres!* Informasjons- og utviklingsprogram 2010 - 2013. 2. utgave.
- Befring, E. (2007) *Forskningsmetode med etikk og statistikk*. 2. utg. Oslo, Det norske Samlaget.
- Dalland, O. ([2012] 2013) *Metode og oppgaveskriving for studenter*. 5.utg.Oslo, Gyldendal Akademiske.
- Eknes, J., Bakken, T. L., Løkke, J.A., Mæhle, I. R. (2008) *Utredning og diagnostisering: utviklingshemning, psykiske lidelser og atferdsvansker* Oslo: Universitetsforlaget
- Fellesorganisasjonen for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleier. *Om vernepleieryrket* (2008) Publikasjon gitt utgitt av FO.
- Forskningsetiske komiteer. (2000). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. Oslo: NESH
- Gjærum, B., Ellertsen, B. ([1993] 2010) *Hjerne og adferd, Utviklingsforstyrrelser hos barn og ungdom i et nevrobiologisk perspektiv*. 2.utg. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Goksøyr, M. W. (2012) *Jeg vil leve* Forlaget oktober
- Handegård T. & Olsen T. (2009) *Arbeidsmiljø og rettsikkerhet for utviklingshemmede i skjermede virksomheter*. Fra rapport 01/09 Nordlandsforskning.
- Hansen, G. V. & Dypvik, K-A. (2009) *Betydningen av arbeid for funksjonshemmedes tilfredshet med deres dagligliv i forhold til andre livskvalitetsområder*.
- Hegdal, U. (2005): *Betydning av arbeid og arbeidsmiljø: En studie av et arbeidssenter for mennesker med utviklingshemning*. FoArapport. Tønsberg: Aldring og Helse.
- Hegdal, U. & Thorsen, K. (2007) *Om betydningen av arbeid, dagsenter- og aktivitetstilbud for mennesker med utviklingshemning*. SOR Rapport nr.1 2007

Helsedirektoratet. *Diagnose kodeverk ICD-10* (Online)

http://www.fhi.no/eway/default.aspx?pid=239&trg=List_6212&Main_6157=6261:0:25,5726&MainContent_6261=6464:0:25,5727&List_6212=6218:0:25,5732:1:0:0::0:0

(Lest den 14.06.13)

Hernes, T., Heum, I. & Haavorsen, P.(red) ([2010] 2012) *Arbeidsinkludering: Om det nye politik- og praksisfeltet i velferds-Norge*. 1.utg. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS

Holm, A.P (2008) Masteroppgave i rehabilitering *Selvstendighet og deltagelse – slik seks personer med utviklingshemning ser det*. Bodø, Fakultet for samfunnsvitenskap

Håkonsen, K.M. ([2009] 2011) *Innføring i psykologi* 4.utg. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS

Imsen, G. ([2005] 2010) *Elevens verden: innføring i pedagogisk psykologi*. 4.utg. Oslo: Universitetsforlaget

Jensen, W. (2010) *Mitt liv som utviklingshemmet*. Forlag: Publica

Jiranek, D. & Kirby, N. (1990) *The Job Satisfaction and/or Psychological Well Being of Adult with an Intellectual Disability and Nondisabled Young Adults in either Sheltered Employment, Competitive Employment or Unemployment*. Australia and New Zealand Journal of Developmental Disabilities, Vo.16, No.2, 133-148.

Johannesen, A. Tufte, P, A & Christoffersen, L ([2002] 2010) *Introduksjon til Samfunnsvitenskapelig metode*. 4. utg. Oslo, Abstrakt forlag.

Kaufmann G. og Kaufmann A. ([1996] 2013) *Psykologi i organisasjon og ledelse* 4.utg Bergen, Fagbokforlaget

Kristiansen, K. (2000): *The Social Meaning of Work. Listening to Women's own Experiences*. London.

Larsson, P.O. (2006) *Arbetsplatskultur, socialt stöd och arbetets mening: Anställning med lönebidrag och daglig verksamhet för personer med intellektuella arebthandikapp*. Göteborg: Göteborgs Universitet.

Linde, S. & Nordlund, I.([2003] 2011) *Innføring i Profesjonelt Miljøarbeid: Systematikk, Kvalitet og dokumentasjon*. 2.utg. Oslo, Universitetsforlaget AS.

Lingås, L. G. & Hansen, Å-M. (2005) *Etikk og kommunikasjon* Damm Forlag

LOV-2013-06-21-61 *Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne* (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

- LOV-2011-06-24 *Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m.* (helse- og omsorgstjenesteloven)
- LOV-1814-05-17 *Kongeriket Norges Grunnlov* Justis- og beredskapsdepartementet
- Meld. St. 12 (2012-2013) Perspektivmeldingen 2013
- Meld. St. 45 (2012-2013) *Frihet og likeverd: Om mennesker med utviklingshemming*. Oslo, Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
- Nasjonalt senter for samhandling og telemedisin: *Helhetlig menneskesyn*
<http://helsekompetanse.no/inkludering/18748> (lest 01.11.14)
- NAV *Uførepensjon* (lest 01.11.14) <http://nav.no>
- NOU 2001:22 *Fra bruker til borger: En strategi for nedbygging av funksjonshemmedes barrierer* Oslo, Helse og omsorgsdepartementet
- NOU 2012:6 *Arbeidsrettede tiltak* Oslo, Arbeids- og sosialdepartementet
- NOU 1999:2 Livshjelp <http://www.regjeringen.no/nb/dep/hod/dok/nouer/1999/nou-1999-2/5/3.html?id=351008> (lest 03.11.14) Oslo, Helse og omsorgsdepartementet
- Olsen, Terje (2009): *Versjoner av arbeid: Dagaktivitet og arbeid etter avviklingen av institusjonsomsorgen*. Uppsala, Uppsala Universitet.
- Olsen, T. (2003b). *Litt av en jobb*. Bodø, Nordlandsforskning. Rapport nr. 12.
- Reinertsen, S. (2013) *Arbeid og utviklingshemning: De gode eksemplers makt*. NAKU
- Reinertsen, S. (2012). *Nasjonal tilstandsrapport over arbeids- og aktivitetssituasjonen blant personer med psykisk utviklingshemning*. Trondheim, NAKU.
- Söderström, S & Tøssebro, J (2011): *Innfridde mål eller brudte visjoner?* Trondheim, NTNU Samfunnsforskning.
- St.meld. nr. 9 (2006-2007): *Arbeid, Velferd og Inkludering*. Oslo, Arbeids- og Inkluderingsdepartementet
- St. meld. nr. 40 (2002-2003) *Nedbygging av funksjonshemmedes barrierer: strategier, mål og tiltak i politikken for personer med nedsatt funksjonsevne*. Oslo, Sosialdepartementet.

St.meld. nr. 47 (1989-1990): *Om gjennomføring av reformen for mennesker med psykisk utviklingshemming*. Oslo, Barne-, Likestillings- og Inkluderingsdepartementet

St.meld. nr. 67 (1986-87): *Ansvar for tiltak og tjenester for psykisk utviklingshemma* Oslo, Helse- og omsorgsdepartementet

Sundet, M. (1997). *Jeg vet jeg er annerledes - men ikke bestandig. En antropologisk studie av hverdagslivet til fem personer med psykisk utviklingshemming*. Uppsala: Kulturanthropologiska Institutionen.

Tøssebro, J (1996): *En bedre hverdag? Utviklingshemmedes levekår etter HVPU-reformen*. Kommuneforlaget

Utdannings- og forskningsdepartementet (2005): *Rammeplan for vernepleierutdanningen*.

Waddel, G. & Burton A.K. (2006): *Is work good for your health and well-being?* TSO, London.

VEDLEGG

9.1 Vedlegg 1: Spørreskjema

Spørsmål 1.

Her setter du ring i rundt de ordene du forbinder med arbeid. Du kan også tilføre egne ord.

Hva tenker du på når du hører ordet arbeid?			
Egen utvikling	Tilhørighet	Et sted å treffe andre Sosialt sted	Produksjon av varer og tjenester
Stolthet av arbeidet jeg utfører	Være til nytte	Lønn	Tidsfordriv
Ansvar	Slitsomt	Et sted å være	Morsomt
Samarbeid	Glede	Utendørs	Innendørs
Støy	Mas	Bruke kroppen	Humør
Drikke kaffe	Latter	Venner	_____
_____	_____	_____	_____

I spørsmål nr.2 og 3 så svarer du ved at du setter du ring rundt det tallet som passer best.

Også her kan du tilføre egne punkt om du synes at noe mangler.

Spørsmål 2.

Når du står opp om morgenen, hva er grunnen til at du drar på arbeid?	Viktighetsgrad			
	Har ingen betydning	Ikke veldig viktig	Litt viktig	Veldig viktig
Dine kollegaer	1	2	3	4
Arbeide for lønnen	1	2	3	4
Tidsfordriv	1	2	3	4
Muligheter for å lære noe nytt	1	2	3	4
Produksjonen, det du lager	1	2	3	4
Det å være til nytte på arbeidsplassen (bidra med oppgaver)	1	2	3	4
Det å ha noe å gjøre på dagtid	1	2	3	4
Har viktige arbeidsoppgaver	1	2	3	4
At noen venter på at jeg skal komme på arbeid	1	2	3	4
Arbeidsmiljø	1	2	3	4

Spørsmål 3.

På arbeid liker / liker jeg ikke	Viktighetsgrad			
	Misliker jeg sterkt	Liker jeg ikke	Liker jeg litt	Liker jeg veldig mye
Å få ansvar	1	2	3	4
At jeg vet hvordan arbeidsdagen blir	1	2	3	4
Å treffe andre	1	2	3	4
Det å lære noe nytt	1	2	3	4
Høyt tempo / travelhet	1	2	3	4
Produksjon, det du lager	1	2	3	4
Være til nytte	1	2	3	4
Ha noe å gjøre	1	2	3	4
Dine kollegaer	1	2	3	4
Stress	1	2	3	4
Å ha det arti	1	2	3	4

Spørsmål 4.

Hva er det som er viktig for deg på din arbeidsplass?	Viktighetsgrad			
	Ikke viktig i det hele tatt	Ikke veldig viktig	Litt viktig	Veldig viktig
Dine kollegaer	1	2	3	4
Lønnen	1	2	3	4
Det å lære noe nytt	1	2	3	4
Kaffepausene	1	2	3	4
Produksjon, det du lager	1	2	3	4
Være til nytte	1	2	3	4
Ha noe å gjøre	1	2	3	4
Ha det gøy/artig	1	2	3	4
Arbeidsmiljø	1	2	3	4
Få skryt	1	2	3	4

Tusen takk for hjelpen!!

Om du har noe mer å tilføye omkring dette med arbeid, så må du gjerne skrive noen ord/notater/fortelling nedenfor her.

9.2 Vedlegg 2: Informasjonsskriv

Hei.

Mitt navn er Inga Berit Lein.

I forbindelse med min bachelor oppgave i vernepleie håper jeg at du kan ta deg tid til å svare på noen spørsmål om arbeid.

Spørreundersøkelsen er anonym, det vil si at jeg ikke vet hvem som har svart på undersøkelsen. Om det er noe du lurer på så kan du be om hjelp fra noen på arbeid eller hjemme.

Svarene er underlagt taushetsplikten og vil bli behandlet fortrolig.

Sammen med dette undersøkelsen så har du fått en konvolutt. Brett arkene, legg dem i konvolutten og forsegl konvolutten når du er ferdig med undersøkelsen.

Håper du kan ta deg tid til å besvare disse spørsmålene og returnere konvolutten med undersøkelsen til Nina Sørli, Mona K. Stene eller Inga Berit Lein innen onsdag 29.okt.

9.3 Vedlegg 3: Samtykkeerklæring

Jeg har fått informasjon om undersøkelsen: arbeids betydning for mennesker med utviklingshemning.

Jeg forstår hva det vil si å være med i undersøkelsen, og ønsker å delta.

Jeg vil svare skriftlig på en anonym spørreundersøkelse hvor det vil bli spurt om hva jeg forbinder med ordet arbeid, hvilken motivasjon jeg har til å møte på arbeid, hva jeg liker/ikke liker på arbeid og hva som gjør arbeid meningsfullt.

Jeg velger selv om jeg vil svare på alle spørsmålene.

Jeg vet at alt jeg svarer forblir hemmelig, og at det som skrives i oppgaven skrives slik at ingen vet at det er jeg som har svart.

Jeg vet at alle opplysninger i forbindelse med min deltakelse på undersøkelsen (samtykkeskjema og spørreundersøkelsen) vil bli oppbevart i ett låst skap på arbeidsplassen min, samt at alle opplysninger som oppbevares etter 31.12.14 er anonyme.

DATO:

NAVN:

9.4 Vedlegg 4: Søkematrise

Søkeord	Database	Avgrensinger	Antall treff	Merknad	Tittel på valgt artikkel
Mennesker med utviklingshemming AND arbeid	Oria.no BIBSYS		54	Fant en bok: Voksne mennesker med psykisk utviklingshemming og arbeid/arbeidssituasjon. Men ettersom jeg ikke noterte ned forfatter og år, klarte ikke biblioteket å finne den.	
Betydning av arbeid	Oria.no BIBSYS		4		
Arbeid* betydning AND utviklingshemmede	Oria.no BIBSYS		24		
Arbeid AND tilrettelegging	Oria.no BIBSYS		552		Litt av en jobb! Terje Olsen